



รายงานการวิจัย



เรื่อง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสม
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Competency Model and Evaluation of Government servant in the
Three Southern Border Provinces

ภายใต้แผนงานวิจัยบูรณาการปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ดร.ชาติ ไตรจันทร์

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ 2549

กุมภาพันธ์ 2551

ISBN 978-974-326-500-6

บทคัดย่อ

ส่วนที่ 1 : รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่
เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

(ภาษาอังกฤษ) Competency Model and Evaluation of Government servant in the
Three Southern Border Provinces

ชื่อคณะผู้วิจัย นายชาติ ไตรจันทร์¹

หน่วยงานที่สังกัด ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หมายเลขโทรศัพท์ 074-287880 โทรสาร 074-287847

ได้รับงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

งบประมาณที่ได้รับ 607,500 บาท (หกแสนเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน)

ระยะเวลาการทำวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ สิงหาคม 2549 ถึง สิงหาคม 2550

ส่วนที่ 2 : บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล
ต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ วิธีการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดสมรรถนะ
บุคลากรภาครัฐ โดยสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำชุมชน ผู้นำทาง
ศาสนา และผู้นำนักเรียนนักศึกษา ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 20 ตัวอย่าง และการ
สำรวจความคิดเห็นบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ครู ตำรวจ
ทหาร ฝ่ายปกครองและสาธารณสุข จำนวน 362 ตัวอย่างและประชาชนในพื้นที่ 400 ตัวอย่าง โดยใช้
แบบสอบถาม 2) การประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีการตรวจสอบความ

ปร.ค.(บริหารธุรกิจ) อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทร. 074 - 287880

ตรงของแบบประเมินด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ตัวอย่าง 1,100 ตัวอย่างกับบุคลากรภาครัฐในระดับปฏิบัติการในกลุ่มอาชีพครู ตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครองและสาธารณสุข ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อการบรรยายระดับสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรภาครัฐกับตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง(SEM)ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมกับพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ การบริการที่ดี จริยธรรม ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และการเข้าถึงประชาชน จากการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐพบว่าบุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะสูงทุกด้าน โดยมีสมรรถนะด้านความเข้าใจในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมสูงสุดและด้านการเข้าถึงประชาชนต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะบุคลากรภาครัฐกับตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าตัวแปร เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส และการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วน ศาสนา จังหวัดที่ปฏิบัติงาน กลุ่มอาชีพ ภูมิฐานะของบุคลากรภาครัฐ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบภายหลัง พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในจังหวัดปัตตานีมีการเข้าถึงประชาชนมากกว่าจังหวัดยะลาและนราธิวาส บุคลากรฝ่ายปกครองมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่าตำรวจ บุคลากรภาครัฐที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีมนุษยสัมพันธ์และจริยธรรมมากกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่

ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะพบว่า ปรึกษาเชิงอารมณ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาเป็นบรรยากาศองค์การ และการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเชิงสาเหตุทางอ้อมที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความสามารถของหัวหน้า ความขัดแย้งในบทบาท และความอ่อนล้าทางอารมณ์ ตัวแปรเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะบุคลากรภาครัฐได้ถึงร้อยละ 73

This research has the objectives to identify and evaluate the appropriate (right) government officers competency who work in three provinces of south border and analyse variances impact on government officers competency. There are two processes in the research method.

1. Identify the government officers competency by interview screening twenty

sampling which compose of Chief Executive Officers (CEOs), expertise, Community Leader , Religion Leader and Student Pioneers. Additionally, we use questionnaires to do the opinion survey of 362 government officers who work in those areas i.e. teachers, policemen, soldiers (army), public administrator and public officers. Other than these, we also survey 400 people who live there.

2. Evaluation the competency by developing Appraisal Form. Exploratory Factor analysis is a tool to check the rightness of the form 1,100 of government officers in operational levels i.e. teachers, policemen, soldiers, public administrators and public officers in three provinces in south border are evaluate by Appraisal Form. Descriptive Statistics is used to analyse the data i.e. mean, standard deviation is used to explain the levels of government officers competency. Multivariate (MANOVA) is used to compare the variance of personal Qualification with the government officers competency. LISREL Program sets up the analysis of structural equation modeling to study the variance analysis of government officers competency.

The result shows the appropriate (right) government officers who are compatible to work in three provinces of south border areas should have 5 competencies; good relationship, good services, moral & ethics, understanding cultural differences and close to civils. The competency evaluation indicates that the government officers have high competencies in all. They get the highest scores in understanding cultural differences and the lowest scores in close to civils. Comparing the variables of government officers competency with personal qualification, the results show no variances in sex, age, duration of civil services, marital status and education whereas religion, work areas, occupations, government officers' home town have the significant statistical variance at 0.05. The result of Post Hoc Test indicates that the officers who work in Pattani Province are closer to civil than those who work in Yala and Narathiwat. Public Administrators have better relationship than policemen Government Officers who work outside three provinces of south border has stronger relationship, moral and ethics than the ones who work in those areas.

EQ has the highest direct impact on competency development in the analysis of variance, follows by organization environment and depersonalization respectively. Indirect impact factors on competency development are leaders' abilities, role conflict, emotional exhaustion and causal variables describe 73% of variation of government officers competency.